

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie. Dat werkneemster een andere visie heeft op klantcontact dan werkgever is uiteraard haar goed recht, maar dit zal toekomstige samenwerking in de weg staan. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2008 op uitzendbasis bij Vestas in dienst getreden in de functie van Accountmanager Customer Care binnen de Servicedivisie Benelux op de afdeling Customer Relations Management (CRM). Per 1 november 2008 zijn partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen, eindigend op 31 oktober 2009. Deze arbeidsovereenkomst is op enig moment omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Halverwege november 2018 viel het hoofd Servicedivisie Benelux uit vanwege arbeidsongeschiktheid. Op 28 februari 2019 meldde de toenmalige Service Manager zich ziek. De positie zou worden waargenomen door mevrouw X, die haar standplaats in Polen had. Op 12 maart 2019 heeft werkneemster een kennismakingsgesprek met X gehad. Begin december 2019 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Sinds begin december 2019 tot aan de dag van het indienen van het verzoekschrift, is werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden. Tussen partijen heeft mediation plaatsgevonden tussen februari 2020 en september 2020 waarbij Y en Z namens Vestas aan de gesprekken deelnamen. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. Vestas verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Opzegverbod

De kantonrechter is van oordeel dat het wettelijk opzegverbod tijdens ziekte in onderhavige zaak niet in de weg staat aan de verzochte ontbinding. Vestas heeft in dit kader voldoende onderbouwd dat de opzegging geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid. Zowel in december 2019 als in april/mei 2020 was de bedrijfsarts immers van oordeel dat werkneemster niet arbeidsongeschikt was, maar dat sprake was van een arbeidsconflict.

Ontbinding

Vaststaat dat werkneemster niet positief stond tegenover de doorgevoerde veranderingen nadat Poolse leidinggevenden een andere koers wilden varen. Zowel tijdens een-op-een gesprekken als in vergaderingen met collega's uit Nederland en Polen heeft werkneemster dit ter sprake gebracht. Werkneemster kon zich moeilijk verenigen met de nieuwe wind binnen

de Nederlandse tak van Vestas en had moeite om zich aan te passen aan het nieuwe beleid met de Poolse collega's boven haar. Vestas heeft, binnen de haar toekomstige beleidsvrijheid en na positief advies van de ondernemingsraad, dit nieuwe beleid doorgevoerd. Vestas heeft voorts de diverse signalen vanuit de Nederlandse medewerkers binnen de afdeling CRM over cultuurverschillen en de signalen van de Ondernemingsraad serieus opgepakt en is daarover het gesprek aangegaan. De verhoudingen tussen Vestas en werkneemster zijn nog meer op scherp komen te staan na het klantgesprek in december 2019, waarin werkneemster, onverenigbaar met het nieuwe beleid, ook extern heeft gehandeld in lijn met haar persoonlijke overtuiging. Uit het verhandelde ter zitting is ook naar voren gekomen dat werkneemster bijvoorbeeld nog steeds een andere visie op klantcontact heeft dan dat Vestas thans voorstaat. Dat is uiteraard haar goed recht, maar dit zal de toekomstige samenwerking in de nieuw vorm gegeven organisatie van Vestas in de weg staan. Hoewel Roggebuick thans niet meer de leidinggevende van werkneemster is, betekent dit niet dat de doorgevoerde veranderingen door de huidige leidinggevende ongedaan zullen worden gemaakt. Daar komt bij dat ook uit alle rapportages van de bedrijfsartsen volgt dat er sprake is van een arbeidsconflict. Partijen hebben nog geprobeerd om het conflict op te lossen door met elkaar in gesprek te gaan. Daar is het niet van gekomen. Vervolgens heeft in de periode tussen februari en september 2020 mediation plaatsgevonden, waaraan ook de huidige leidinggevende heeft deelgenomen, maar dit heeft niet tot het gewenste resultaat geleid. Om die redenen is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsrelatie inmiddels onherstelbaar is beschadigd. Nu herplaatsing niet in de rede ligt, wordt het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen toegewezen op de g-grond.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Vestas heeft, binnen de haar toekomstige beleidsvrijheid, veranderingen in haar organisatie doorgevoerd. Uit de door Vestas overgelegde stukken volgt dat signalen vanaf de werkvloer over cultuurverschillen serieus zijn opgepakt. Voldoende is verder naar voren is gekomen dat Vestas meerdere malen heeft geprobeerd in gesprek te treden met werkneemster. Dat is niet van de grond gekomen. Het mediationtraject waar Vestas aan heeft meegewerkt heeft ook niet tot het gewenste resultaat geleid. Onder deze omstandigheden kan Vestas geen (ernstig) verwijt worden gemaakt ten aanzien van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:6406

Zaaknummer: 8770102

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: S.M. Pieroelie, L. van den Heuvel en J.A. Bruins

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW en 7:671b BW